

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนัน HAPPY WORK LIFE OF TEACHERS IN WATKRAWPANAN SCHOOL

วิชาญ ระดมกิจ¹

WICHAN RADOMKIT

สายสุดา เตียเจริญ²

SAISUDA TIACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนัน 2) เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนัน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนวัดศรีพนัน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 19 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ด้านปัจจัยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ด้านปัจจัย ครอบครัว ด้านปัจจัยลักษณะงาน และด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ส่วนด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีพนัน พบว่า ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน : ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจ ทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้านปัจจัยลักษณะงาน : ควรเสริมสร้างให้ทำงานกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้อง : เสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไป ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต : ควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านปัจจัยครอบครัว : ควรมีเวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมร่วมกัน ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม : ควรเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีที่ต่อกันกับชุมชนเพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข

คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to find: 1) The happy teachers at work in Watkrawpanan School, 2) The reinforcement guidelines for the happy work life of teachers in Watkrawpanan School. The population of the research were the director and the teachers in Watkrawpanan School. The research

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

instrument was a questionnaire regarding the happy teachers at work based on the concept of Juthamas Kaewpijit. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that

1. The happy work life of teachers in Watkrwapanan School, as a whole and individual was found at the high level and the median; ranking from the highest to the lowest arithmetic mean applied from ideas beliefs / attitudes wisdom practice factor, Supervisor colleague customer related person factor, Society situation/circumstance factor, Family factor, Job description factor, Life style factor and organisational culture and working atmosphere factor.

2. The reinforcement guidelines for the happy work life of teachers in Watkrwapanan School were found that Based on ideas beliefs / attitudes wisdom practice factor: teacher should reinforce oneself by practicing to control one's mind and understand the person to be together happily. Job description factor: do group activities together. Supervisor colleague customer related person factor: have virtue towards colleagues. Organisational culture and working atmosphere factor: Create an atmosphere to work in a friendly, not too stressful. Life style factor: hold to Sufficiency Economy Philosophy. Family factor: should have time with family, have activities together. Society situation/circumstance factor: create unity with community.

KEY WORD : HAPPY WORK LIFE OF TEACHERS

บทนำ

การพัฒนาคนให้มีความสุขได้นั้นเครื่องมือที่สำคัญ คือการศึกษาที่เป็นพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิดที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่าการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2553) ซึ่งการศึกษาจะส่งผ่านไปยังตัวบุคคลได้นั้นจะต้องมีตัวกลางในการถ่ายทอดเนื้อหาหรือวิธีการที่จะได้มาซึ่งความรู้ตัวกลานั้นก็คือครูผู้สอนนั่นเอง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 มาตรา 35 ได้กำหนดสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34(2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา: 2559) ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา : 2559) เป็นกฎหมายที่ทำให้สถานศึกษาเกิดความคล่องตัวในการบริหาร รวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ และมีอิสระในการบริหารงาน ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีหน้าที่ในการจัดการบริหารงานในสถานศึกษาในด้านเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นที่งานบริหารงานบุคคลที่มุ่งส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานโดยคำนึงถึงการบริหารที่มีธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา การที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่าง

เต็มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น สิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีความสุข ซึ่งความสุขจะทำให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างดี พร้อมทั้งอุทิศตน เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาเป็นอย่างดี (ชุมชน คนรักการศึกษา:2559)

ดังนั้น การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและมีประโยชน์ต่อสถานศึกษา จำเป็นที่ผู้นำของสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญอีกทั้งให้การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ซึ่งจะทำให้ให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุขปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนให้แก่ นักเรียนอย่างเต็มศักยภาพนำมาสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อทราบความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์
2. เพื่อทราบแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์

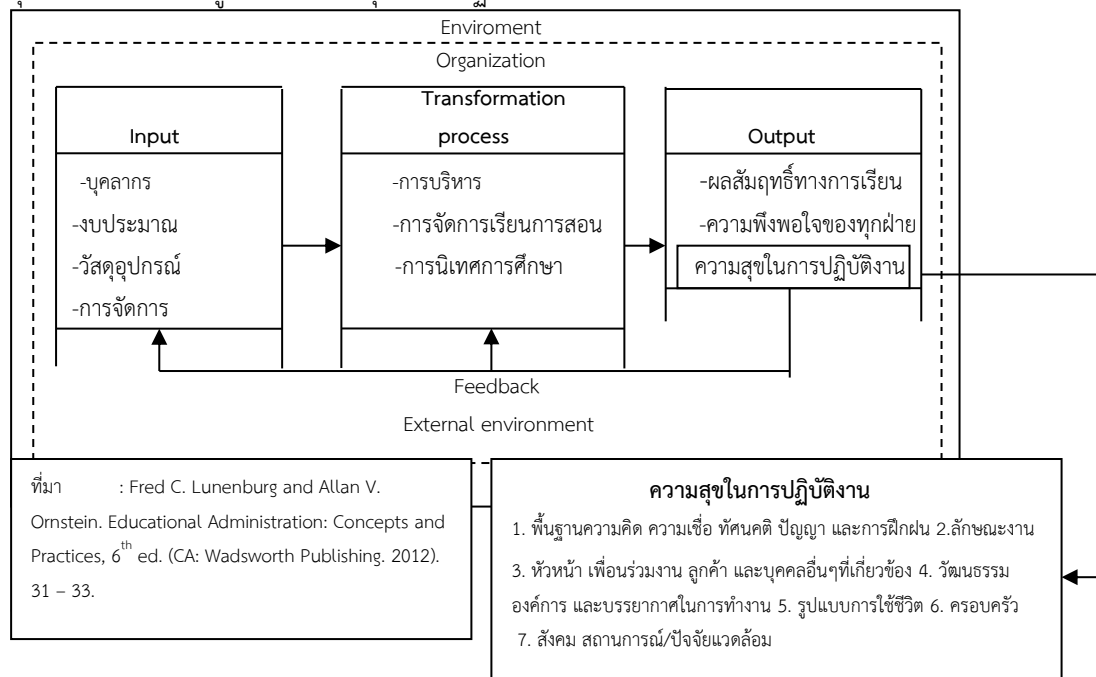
สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุขในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการเสริมสร้างความสุขในปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ประกอบด้วยหลายแนวทาง

ทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น นอกจากต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงแล้ว อีกองค์ประกอบหนึ่งคือ ถ้าครูมีความสุขในการทำงานก็ย่อมจะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความเต็มใจ และจากวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของจุฑามาส แก้วพิจิตร (จุฑามาส แก้วพิจิตร : 2556) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) มี 7 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน 2) ลักษณะงาน 3) หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 4) วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน 5) รูปแบบการใช้ชีวิต 6) ครอบครัว 7) สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม แนวคิดพนักงานมีความสุข (Happy Employee) มี 7 ปัจจัยนี้เป็นหนทางหนึ่งในการจัดการชีวิตให้มีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนามีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

ทั้งนี้ ใช้แนวคิดของ Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein ที่พูดถึงกระบวนการดำเนินงานและแนวคิดของ จูทามาต แก้วพิจิตร พูดถึงเรื่องความสุขในการปฏิบัติงาน



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มีแผนแบบการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ประยุกต์ตามแนวคิดของจูทามาต แก้วพิจิตร (จูทามาต แก้วพิจิตร และคนอื่นๆ:2556) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale)

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ 7 ด้าน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ตำรา เอกสาร วรรณกรรม ทฤษฎี หลักการ แนวคิด จากหนังสือ และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้เพื่อปรับแก้ไขข้อบกพร่องให้เพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องจากนั้นนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 3 นำไปใช้กับประชากรที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบและเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน

2. ลงรหัสข้อมูล คำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
4. รวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดที่ถามบุคลากรต่อความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ และวิเคราะห์เนื้อหาคำตอบที่ได้รับ (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน ใช้ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ใช้สถิติค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ซึ่งมีจำนวน 19 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยใช้ตัวแปรที่ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงเรียนวัดศรีโพธิ์
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน, ลักษณะงาน ,หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง, วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน, รูปแบบการใช้ชีวิต, ครอบครัว ,สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 ฉบับ ครูจำนวน 18 ฉบับ รวม 19 ฉบับ แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 78.90 และเป็นเพศชายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10

ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 30 – 39 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคืออายุ 50 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 อายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และอายุ 40 – 49 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษาพบว่า จบปริญญาตรี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 รองลงมาจบปริญญาโท มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 และจบระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ด้านตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ตำแหน่งครู คศ. 2 มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 รองลงมาเป็นตำแหน่ง ครู คศ.1 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ตำแหน่งครู คศ.3 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ด้านอายุราชการ มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคืออายุราชการมากกว่า 25 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 อายุราชการ 6 – 10 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 และอายุราชการ 21 – 25 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 ระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 มากกว่า 25 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และระหว่าง 16 -20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์
โดยภาพรวม

ด้าน	ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	(μ)	(σ)	ระดับ
1	ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน	4.47	0.51	มาก
2	ปัจจัยลักษณะงาน	4.09	0.72	มาก
3	ปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.32	0.52	มาก
4	ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน	3.35	1.04	ปานกลาง
5	ปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต	3.72	1.04	มาก
6	ปัจจัยครอบครัว	4.27	0.68	มาก
7	ปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม	4.32	0.51	มาก
รวม		4.08	0.57	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.51$) ปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน

ลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.52$) ปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.51$) ปัจจัยครอบครัว ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.68$) ปัจจัยลักษณะงาน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.72$) ปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ($\mu = 3.72$, $\sigma = 1.04$) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ($\mu = 3.35$, $\sigma = 1.04$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ทั้ง 7 ปัจจัย ได้แนวทางดังนี้

ด้าน	แนวทางในการเสริมสร้าง
ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝน	ครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจให้ประพฤตินอยู่ในสังคม ทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างความรับผิดชอบรวมทั้งจิตสำนึกที่ดี โรงเรียนควรเสริมสร้างศักยภาพครูโดยการส่งเสริมการพัฒนาตัวครูในด้านต่างๆ ให้ครูมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในการทำงาน และให้กำลังใจในการทำงาน

ด้าน	แนวทางในการเสริมสร้าง
ปัจจัยลักษณะงาน	เสริมสร้างให้ทำงานหรือกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการปฏิบัติงานให้ตรงรู้ความสามารถ จัดสรรงานให้เท่าเทียมกันให้เวลาในการทำงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท และเสริมสร้างให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
ปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า บุคคลที่เกี่ยวข้อง	ควรเสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆรอบข้าง มีความเห็นอกเห็นใจกัน โรงเรียนควรมีบรรยากาศที่ดีในการบริหารงานที่ช่วยพัฒนาการทำงานของครูให้เกิดความสุข สร้างขวัญและกำลังใจกล่าวชมเชยและให้อภัยในความผิดพลาดของการทำงานโดยให้โอกาสแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน	ส่งเสริมให้บรรยากาศในองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมน่ามอง สะอาด บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไป ส่งผลให้มีความสุขอบอุ่นในการทำงาน รวมทั้งให้เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต	ควรใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพึ่งพาตนเอง ควรคิดอย่างมีสติ รอบคอบ ไตร่ตรอง ใช้ความคิดในทางที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ใช้ชีวิตที่มีความสมดุลทั้งครอบครัวและงาน
ปัจจัยครอบครัว	ควรมีเวลากับครอบครัวโดยมีกิจกรรมที่สร้างความอบอุ่นกันในภายในครอบครัว ไม่มุ่งทำงานจนทำให้เกิดปัญหา กับ สมาชิกในครอบครัวเนื่องจากการมุ่งเน้นทำงานเพื่อสร้างผลงานมากเกินไป
ปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ควรเสริมสร้างความรู้รักสามัคคีที่ดีร่วมกันกับชุมชนเพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข สร้างความรักความเอื้ออาทรแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้เกิดความสุขร่วมกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่ควรเสริมสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลที่ใช้ชีวิตที่เรียบง่ายโดยยึดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และยังปฏิบัติหน้าที่ครูที่ต้องอุทิศตนเพื่อเด็กนักเรียนยอมเหนื่อยด้วยความเต็มใจเพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้จนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

ครูส่วนใหญ่จะมีมุมมองในด้านบวกคือการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานรับใช้แผ่นดิน อีกทั้งมีความเป็นครูที่พร้อมทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจรวมถึงแรงทรัพย์เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งครูเหล่านี้สามารถพูดได้ว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก อีกทั้งครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิต รู้จักเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และทำการพัฒนาความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ จนทำให้เกิดความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับอภิชาติ นิลาภย์ ได้วิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู

กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยพื้นฐานความคิดความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีความสุขที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับนักเรียนทุ่มเทให้กับการทำงานที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนานักเรียน อีกทั้งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่นและเอื้ออาทรซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานโดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้นทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรและก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรู้สึกรักและผูกพันกับงานรับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนาน ภาคภูมิใจ และงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และได้รับการยอมรับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ส่วนความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย คือด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน เนื่องจากครูเกิดความเครียดในการทำงานเพราะภาระงานของครูมีมากนอกเหนือจากงานสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักแต่กลับได้ทำงานด้านการสอนไม่เต็มที่ที่ต้องแบ่งเวลามาทำงานที่เป็นงานประเมิณโรงเรียนด้านต่างๆ อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานก็ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากเพื่อนครูจึงทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่มีความสุข ขาดการช่วยเหลือแบ่งปันกัน และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันมีน้อยมาก จึงทำให้ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ เปาหุย ได้ศึกษาาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการทำงานต้องทำงาน

เป็นทีมร่วมกัน ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมที่เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานจากองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา บรรยากาศในการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อความสะดวกคล่องตัวในการทำงาน

2. แนวทางเสริมสร้างความสุขของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ซึ่งได้เสนอแนะความคิดและแนวทางในการเสริมสร้างความสุขไว้ ดังนี้ พบว่า

2.1 ด้านปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ ปัญญา และการฝึกฝนครูควรเสริมสร้างตนเองให้รู้จักฝึกจิตใจให้ประพัตติตนอยู่ในสัจจะทำความเข้าใจในตัวบุคคลเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สร้างความรับผิดชอบรวมทั้งจิตสำนึกที่ดี โรงเรียนควรเสริมสร้างศักยภาพครูโดยการส่งเสริมการพัฒนาตัวครูในด้านต่างๆ ให้ครูมีอิสระในการคิด ตัดสินใจในการทำงาน และให้กำลังใจกันในการทำงาน สอดคล้องกับ จันทร ปานกล้า ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับ องค์ กร แห่ง ความ สุข ใน สถาน ศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าการมีคุณธรรม หิริโอตตัปปะ การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี จะทำให้มีความสุขในการทำงานในองค์กร

2.2 ด้านปัจจัยลักษณะงาน ควรเสริมสร้างให้ทำงานหรือกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการปฏิบัติงานให้ตรงความรู้ความสามารถ จัดสรรงานให้เท่าเทียมกันให้เวลาในการทำงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท และเสริมสร้างให้มีระบบการทำงานที่ชัดเจนเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภิชาติ นิลภายั ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่าทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือครูทุกด้านให้อิสระในการทำงาน และให้คำนึงถึงผู้เป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครูเน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียนปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

2.3 ด้านปัจจัยหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างให้มีคุณธรรมกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆรอบข้าง มีความเห็นอกเห็นใจกัน โรงเรียนควรมีธรรมาภิบาลที่ดีในการบริหารงานที่ช่วย

พัฒนาการทำงานของครูให้เกิดความสุข สร้างขวัญและกำลังใจกล่าวชมเชยและให้อภัยในความผิดพลาดของการทำงานโดยให้ออกสื่อกับข้อบกพร่องในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ นิลาภย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่าผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงานสนับสนุนช่วยเหลือครูทุกด้านให้อิสระในการทำงาน และให้คำนึงถึงผู้เป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครูเน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ

2.4 ด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บรรยากาศในองค์กรให้มีสภาพแวดล้อมน่ามอง สะอาด บรรยากาศในการทำงานให้เป็นกันเองไม่เครียดเกินไปส่งผลให้มีความสุขอบอุ่นในการทำงาน รวมทั้งให้เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สิรินทร แซ่ฉั่ว ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ในด้านปัจจัยภายในองค์กรกับความสุขในการทำงานพบว่าความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมากซึ่งปัจจัยคุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นกันส่วนปัจจัยผลลัพธ์ที่คาดหวังและปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมากตามลำดับ

2.5 ด้านปัจจัยรูปแบบการใช้ชีวิต ควรยึดหลักการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพึ่งพาตนเอง ควรคิดอย่างมีสติ รอบคอบ ไตร่ตรองใช้ความคิดในทางที่ถูกต้องสร้างสรรค์ใช้ชีวิตที่มีความสมดุลทั้งครอบครัวและงาน สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ เปาทุย ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสุขในการดำรงงาน อยู่ในด้านความสุขทางใจ ด้านความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม

2.6 ด้านปัจจัยครอบครัว ควรมีเวลาครอบครัวโดยมีกิจกรรมที่สร้างความอบอุ่นกันในภายในครอบครัว ไม่มุ่งทำงานจนทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวเนื่องจากการมุ่งเน้นทำงานเพื่อสร้างผลงานจนมากเกินไป สอดคล้องกับเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความหลากหลายของงานและการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้

2.7 ด้านปัจจัยสังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อม ควรเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคีที่ติดต่อกันกับชุมชนเพื่อสังคมจะได้มีความแข็งแรงและน่าอยู่อย่างมีความสุข สร้างความรักความเอื้ออาทรแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชาติ นิลาภย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า 1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกและอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ 2. ทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงานสนับสนุนช่วยเหลือครูทุกด้านให้อิสระในการทำงาน และให้คำนึงถึงผู้เป็นหลัก เป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครูเน้นย้ำให้ครูเต็มใจให้บริการผู้เรียน ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมและให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล ได้ศึกษา ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงานคุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความหลากหลายของงานและการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดศรีโพธิ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. จากผลการศึกษาด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยที่สุดผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยศึกษาวิทยาการ

ความรู้ใหม่ๆที่สามารถพัฒนาศักยภาพของครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลที่ดี ให้ครูเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และครูควรมุ่งเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม ร่วมกันเสริมสร้างความคิด ทักษะที่ดีในทางบวกเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุข

2. แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูนั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น จัดกิจกรรมให้ครูได้ทำร่วมกัน ส่งเสริมแนวคิดทัศนคติที่มุ่งเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ครูมีอิสระในการคิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ให้มีระบบงานที่ชัดเจนเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้แก่กันและ

กัน ในเรื่องการค้าเงินชีวิตให้ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการดำเนินชีวิตที่ยั่งยืนซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทุกเขตพื้นที่การศึกษา โดยเปรียบเทียบเพื่อให้ทราบว่าครูโรงเรียนใด ของสำนักงานเขตใด มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาและเสริมสร้างให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคนอื่น ๆ, 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์สองขาครี เอชเอ็น, 2556).
- จุฬามาศ แก้วพิจิตร, วิถีชีวิตความพอเพียงวิถีแห่งสมภาค (พิมพ์ครั้งที่ 1 นครปฐม:โรงพิมพ์ชันแพคเกจจิ้ง, 2556).
- จันทร์ ปานคล้าย, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาก่อนองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557).
- ชุดิภาณูจน์ เปาทุย “ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553).
- ชุมชน คนรักการศึกษา,เข้าถึงเมื่อ 24 กรกฎาคม 2559เข้าถึงได้จาก<https://blog.eduzones.com/>
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552).
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส, 2556).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว “ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553).
- สัมภาษณ์ครูจำนวน 5 คน ,ทำไมครูถึงไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานในโรงเรียน, โรงเรียนวัดศรีโพธิ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542).
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เข้าถึงเมื่อ 20 กันยายน 2559 เข้าถึงได้จาก<http://www.secondary29.go.th/blog/goprovence/data/3.pdf>.

อภิชาติ นิลภักย์, “ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด”
(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556).

Best John W . and James V. Kahn, **Research in Education**, 10th ed.(Boston, Mass : Allyn and Bacon, 2006).
Diener Edward, New direction in Subjection Well - Being: The science of happiness and Proposal
for a national index. The American Psychologist Association 1(2) (2000).

Gavin J.H. and ,R.O. Mason, “The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Work-
place,” **Organization Dynamics**, 33(September).

Manion, J., **Joy at Work: As Experienced, As Expressed**, Dotor of Philosophy in Human and
Organizational Systems. University of Michigan, 2003.